

[...]

33.142/I/N
TVS/MM

Mijnheer de Minister,

De Nederlandse afdeling van de Vaste Commissie voor Taaltoezicht (VCT) heeft in haar zitting van 14 juni 2001, uw vraag om advies onderzocht van 28 mei 2001, ref. III/11/TA. art.61/2327/2001/2160, in verband met de brief van de heer [...], Voorzitter van het Vlaams Parlement, betreffende het decreet van 19 juli 1973 tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede van de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen.

Naar aanleiding van een verzoekschrift dat bij het Vlaams Parlement werd ingediend om in het decreet van 19 juli 1973, bovenvermeld, behalve van schriftelijke en mondelinge contacten, ook te spreken van elektronische contacten tussen werkgevers en werknemers, stelt de heer [...] de volgende vragen:

1. Is er inderdaad sprake van een juridisch vacuüm, nu in het decreet van 19 juli 1973 alleen sprake is van mondelinge en schriftelijke communicatie, en niet van elektronische communicatie?
2. Zijn bij de VCT reeds klachten ingediend met betrekking tot het elektronisch verkeer tussen werkgevers en werknemers en zo ja, kan u (de VCT), op basis van de huidige teksten, deze klachten behandelen?

*

* *

1. Het verzoekschrift:

De verzoeker is van mening dat elektronische communicatie niet kan worden gelijkgesteld met mondelinge of schriftelijke communicatie. Volgens hem is de perceptie steeds mondeling of schriftelijk, maar de huidige technologie laat toe dat een mondelinge boodschap schriftelijk wordt weergegeven en omgekeerd. Of het om een mondelinge of schriftelijke boodschap gaat is dus soms moeilijk uit te maken.

In plaats van via de klassieke dienstmededelingen verloopt de communicatie in ondernemingen vandaag vooral via e-mail en intranet. Indien het decreet van 19 juli 1973 letterlijk wordt geïnterpreteerd is het, volgens de verzoeker, daarop niet van toepassing, want die communicatie is schriftelijk noch mondeling. Daardoor is het volgens hem onzeker of men als werknemer zijn recht om informatie in het Nederlands te krijgen, kan afdwingen.

Door het decreet uit te breiden en expliciet elektronische communicatie in te voegen worden de geest en het doel van het decreet nagestreefd. Daartoe volstaat, volgens de verzoeker, een aanvulling van artikel 3, waarin de sociale betrekkingen worden gedefinieerd.

2. Vaste rechtspraak van de Nederlandse afdeling van de VCT

1. Advies nr. 28.003 van 18 juli 1997 (princiepsadvies).

Dit advies behandelt een klacht ingediend tegen de BBL wegens het feit dat het personeel van deze bank in het Nederlandstalige landsgedeelte verplicht wordt te werken met de Engelstalige versies van computerprogramma's.

De BBL betwist dat het decreet van 19 juli 1973 (...) in deze van toepassing is.

Artikel 2 van het decreet stelt:

“De te gebruiken taal voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede voor de wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen, is het Nederlands”.

Artikel 3 luidt als volgt:

“De ‘sociale betrekkingen’ omvatten zowel de mondelinge als schriftelijke individuele en collectieve contacten tussen de werkgevers en de werknemers, die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houden met de tewerkstelling”.

De Nederlandse afdeling van de VCT is van mening dat het laten werken met computerprogramma's die door de werkgever verplicht worden opgelegd, zeker behoort tot de sfeer van de sociale betrekkingen tussen werkgever en werknemer. De bepalingen van het decreet zijn derhalve in casu van toepassing.

De Nederlandse afdeling van de VCT meent dat in het licht van wat voorafgaat de BBL aan haar personeel, tewerkgesteld in het Nederlandse taalgebied, computerprogramma's ter beschikking moet stellen waarmee in het Nederlands kan worden gewerkt. Het gaat hierbij om programma's die door de bank zelf zijn ontwikkeld of programma's waarvan binnen een redelijke termijn een volwaardige Nederlandse versie beschikbaar is.

Engelstalige programma's mogen derhalve alleen worden gebruikt indien een andere oplossing aan de onderneming schade zou kunnen toebrengen, omdat haar normale werking of concurrentievermogen in het gedrang zou worden gebracht. De bewijslast hiervan rust op de werkgever.

Het WINDOWS-programma valt daar in casu niet onder.

2. Advies nr. 30.227 van 25 maart 1999.

Dit advies heeft betrekking op personeel van de NMBS dat in het Nederlandse taalgebied tewerkgesteld is en verplicht wordt te werken met Engelstalige computerprogramma's.

Op de NMBS is het decreet van 19 juli 1973 uiteraard niet van toepassing, wél de gecoördineerde taalwetten.

Het principe dat gesteld werd in advies 28.003 (hiervoren) werd hier herhaald. Tevens werd gesteld:

“Het gebruik van het Engels kan alleen worden aanvaard wanneer dit niet anders kan of minstens absoluut aangewezen is.

In casu dient het personeelslid dat tewerkgesteld is in het homogeen Nederlands taalgebied, voornamelijk te werken met WINDOWS-programma's voor tekstverwerking als WORD, OFFICE, e.d. Deze programma's vallen niet onder de uitzonderingen die kunnen worden toegestaan.”

3. Advies nr. 32.540 van 15 december 2000.

Dit advies behandelt een klacht tegen de kerncentrale van Doel, wegens het gebruik van Engelstalige informaticatoepassingen waarbij de opdrachten van de werknemers in het Engels worden gegeven. Nochtans zou er een Nederlandstalige versie van de informaticatoepassingen op de markt zijn.

Ook hier werd gesteld dat het werken door het personeel met computerprogramma's die door de werkgever verplicht worden opgelegd, zeker behoort tot de sfeer van de sociale betrekkingen tussen werkgever en werknemer. De bepalingen van het decreet van 19 juli 1973 zijn derhalve van toepassing. Verder verwijst dit advies naar wat in advies 28.003 (hiervoren) werd gezegd.

Op 20 maart 2001 deelde de heer [...], directeur nucleaire productie zone Doel (Electrabel) ons zijn standpunt mee in verband met het advies van de VCT, Nederlandse afdeling:

“Zoals u allicht bekend is onze firma actief in de drie taalgebieden van het Rijk, stelt zij werknemers tewerk die Nederlans- Frans-, Duits- of meertalig zijn, en houdt zij er dan ook aan de taalwetgeving in deze gebieden correct na te leven.

Het geviseerde computerprogramma betreft een SAP implementatie waarvan de gegevens tussen gebruikers behorende tot de drie taalgroepen uitgewisseld worden.

De toepassing van een dergelijke op maat gemaakte implementatie in de drie landstalen brengt hoge ontwikkelingskosten, veelvuldige vergissingen wegens taalonduidelijkheden en een uitermate zwaar onderhoud van de gemeenschappelijke gegevens (manueel werk, strikt versiebeheer, rapportering, gebruikersmenu's...) met zich mee die, in vergelijking met een gemeenschappelijk Engelstalig programma, wel degelijk schade toebrengen aan de onderneming.

U meldt ons dat er volgens de klacht een Nederlandstalige versie van deze implementatie op de markt zou zijn.

Zelfs indien dit het geval zou zijn, stelt zich nog steeds het technische probleem dat deze Nederlandstalige versie niet kan geïmplementeerd worden in één taalgebied, zonder de

onderneming ernstige schade toe te brengen bij gebreke van uitwisselbaarheid van de gemeenschappelijke gegevens tussen deze Nederlandstalige versie en de computerprogramma's geïnstalleerd in de andere taalgebieden."

De heer [...]stelt tenslotte dat de Engelstalige versie van het computerprogramma SAP voor zijn onderneming de enige haalbare oplossing is.

*

* *

3. **Ontleding van het begrip "sociale betrekkingen" tussen werkgever en werknemer**

Naar de bepalingen van artikel 3 van het decreet omvatten de sociale betrekkingen "zowel de mondelinge als schriftelijke, individuele of collectieve contacten tussen de werkgevers en werknemers die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houden met de tewerkstelling."

Het decreet geeft geen definitie van het begrip sociale betrekkingen maar geeft in artikel 4 een opsomming die niet beperkend is. Dit blijkt uit de woorden "ondermeer" en "..... en andere":

" – Alle betrekkingen tussen de werkgever en de werknemers, die op het vlak van de "onderneming plaatsvinden als bevelen, mededelingen, publicaties, dienstvergaderingen "of personeelsvergaderingen, sociale dienst, arbeidsgeneeskundige dienst, "maatschappelijke werken, vervolmakingscyclussen, disciplinaire procedure, onthaal en "andere (artikel 4, § 1).

Uit de voorbereidende werken van het decreet [Nederlandse Cultuurraad, Doc. nr. 26 (1971-'72)nr. 1 van 16 maart 1972; Doc. nr. 60 (1972-'73), nr. 1 van 7 december 1972], blijkt dat het decreet en derhalve het begrip "sociale betrekkingen" ruimer moet worden geïnterpreteerd dan artikel 52 van de bij KB van 18 juli 1966 gecoördineerde wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken en met name wordt uitgebreid tot alle private bedrijven én tot regeling van de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en hun personeelsleden.

Alle documenten en inlichtingen, ook deze ontstaan uit collectief overleg, ook onderrichtingen van technische of administratieve aard, moeten in het Nederlands worden verstrekt. Vreemde anderstalige brochures, handleidingen enz. moeten naar gelang van de omstandigheden vertaald worden. Dit is niet het geval wanneer zij alleen worden gelezen door het hoger stafpersoneel voor wie de taalkennis een vakvereiste was bij de aanwerving.

Collectieve documenten zijn o.m. de dienstorders, onderrichtingen en arbeidsopdrachten, die voor het personeel bestemd zijn of tot het personeel gericht zijn.

De bescheiden die niet voor het personeel bestemd zijn maar slechts door hen worden behandeld, bijvoorbeeld tikwerk, vallen niet onder de toepassing van het decreet (cfr. Decreet op het taalgebruik in het bedrijfsleven en in de arbeidsverhoudingen – brochure van de Nederlandse afdeling van de VCT).

Besluit:

De perceptie van elektronische communicatie is vooral schriftelijk. Doch, zelfs indien zij onder mondelinge of visuele vorm zou worden gegeven, behoort zij altijd tot de sfeer van de “sociale betrekkingen” zoals deze in het decreet zijn gedefinieerd. Het gaat hier immers om het uitvoeren van opdrachten als werknemer in een bedrijf.

Waar artikel 3 van het decreet van 19 juli 1973 stelt dat de sociale betrekkingen zowel de schriftelijke als mondelinge individuele en collectieve contacten tussen werkgevers en werknemers omvatten, die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houden met de tewerkstelling, lijkt het duidelijk dat de elektronische communicatie gevat wordt door deze bepalingen.

Op basis van wat voorafgaat kan de Vaste Commissie voor Taaltoezicht, Nederlandse afdeling, als volgt antwoorden op de twee gestelde vragen:

1. Dat er geen sprake kan zijn van een juridisch vacuüm omdat in het decreet van 19 juli 1973 op het taalgebruik in het bedrijfsleven en in de arbeidsverhoudingen, alleen sprake is van mondelinge en schriftelijke communicatie, en niet van elektronische communicatie. Ook deze communicatie wordt uiteindelijk als schriftelijke of mondelinge communicatie gepercipieerd.
2. Dat de Vaste Commissie voor Taaltoezicht, Nederlandse afdeling, op basis van de huidige teksten, klachten kan en ook reeds heeft behandeld, met betrekking tot het elektronisch verkeer tussen werkgevers en werknemers (cfr. punt 2 hierboven – Vaste rechtspraak van de VCT, Nederlandse afdeling).

Een afschrift van dit advies wordt gestuurd aan de heer N. De Batselier, Voorzitter van het Vlaams Parlement.

Met de meeste hoogachting,

De Voorzitter van de Nederlandse
Afdeling,

E. VANDENBOSSCHE